

«черных ящиков», что обычными методами сделать невозможно.

В совокупности использование перечисленных подходов позволяет решить множество задач, ранее недоступных решению традиционными методами.

ВИПУСК ЦІННИХ ПАПЕРІВ В УКРАЇНІ

Н.В. Харченко, здобувач, ДВНЗ «ЛДТУ»

На ринку цінних паперів відбувається залучення інвестицій в економіку шляхом емісії забезпечених цінних паперів – акцій, облігацій, векселів, що може бути альтернативою банківському кредиту, засобом стабілізації валютного курсу, можливістю одержання доходів, сприянням розвитку самоуправління на виробництві за рахунок залучення акціонерів до управління.

Найважливішим джерелом залучення фінансових ресурсів на ринку цінних паперів України виступали такі види цінних паперів, як акції, інвестиційні сертифікати та облігації підприємств. Загальний обсяг випусків емісійних цінних паперів, зареєстрованих Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку (НКЦПФР) у січні-грудні 2015 року становив 155,77 млрд. грн., що менше на 49,08 млрд. грн. порівняно з відповідним періодом 2014 року (204,85 млрд. грн.).

Протягом січня-грудня 2015 року НКЦПФР зареєстровано 158 випусків акцій на суму 128,55 млрд. грн. Порівняно з аналогічним періодом 2014 року обсяг зареєстрованих випусків акцій зменшився на 15,80 млрд. грн.

Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку протягом січня-грудня 2015 року зареєстровано 155 випусків облігацій підприємств на суму 12,43 млрд. грн. Порівняно з аналогічним періодом 2014 року обсяг зареєстрованих випусків облігацій підприємств зменшився на 16,58 млрд. грн. В 2015 році спостерігалася відсутність зацікавленості з боку комерційних банків та страхових компаній до залучення коштів шляхом випуску боргових зобов'язань.

Обсяг зареєстрованих випусків інвестиційних сертифікатів Компанії управління активами (КУА), пайових інвестиційних фондів (ПФ) становив 10,58 млрд. грн., що менше на 14,18 млрд. грн. порівняно з даними за аналогічний період 2014 року.

Протягом січня-грудня 2015 року обсяг зареєстрованих випусків акцій корпоративного інвестиційного фонду (КІФ) становив 4,21 млрд. грн., що менше на 142,27 млн. грн. порівняно з даними за аналогічний період 2014 року.

Подальшому розвитку вітчизняного ринку цінних паперів перешкоджають недосконале державне регулювання, обмежена кількість ліквідних та інвестиційно-привабливих фінансових інструментів. Для вирішення проблемних питань потрібно підвищити ліквідність та прозорість фондового ринку, удосконалити ринкову інфраструктуру та забезпечити її надійне та ефективне функціонування, удосконалити механізм державного регулювання, нагляд на фондовому ринку та захист прав інвесторів. Існує потреба в удосконаленні нормативно-правового забезпечення випуску різноманітних видів цінних паперів, включаючи похідні цінні папери, для створення можливості вибору інвесторами найбільш привабливих фінансових інструментів, що забезпечить економічне зростання шляхом підвищення конкурентоспроможності фондового ринку України.

ОСНОВНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

І.В. Піскульова, аспірант, ДВНЗ «ПДТУ»

В умовах ринкової економіки підприємства знаходяться у конкурентному середовищі, що спонукає їх до опанування нового типу економічної поведінки, який тісно пов'язаний із підвищенням ефективності управління працею. У зв'язку з цим виникає потреба у відстеженні та збільшенні внеску кожного працівника у процес реалізації стратегічних цілей підприємства.

Слід зазначити, що системи мотивації вітчизняних підприємств за багатьма параметрами відрізняється від тих, що використовуються за кордоном. Основною відмінністю є висока стандартизація та статичність національної системи мотивації, наслідком якої є високий ступінь схильності до порівняльності в системах оплати праці та преміювання. Іншою особливістю є формальне та необ'єктивне оцінювання трудового внеску працівника, що спричиняє незацікавленість в індивідуальних та колективних результатах праці, а також зниження соціальної та творчої активності. Недосконалість полягає також і у площині соціального стимулювання: зміст так званих соціальних пакетів диференціюється не пропорційно трудовому внеску, а залежно від рівня посади, що займає працівник.

Система мотивації підприємства, що прагне досягти позитивного вектора розвитку, повинна відповідати таким вимогам, як: